

Отримано: 02 вересня 2017 р.

Прорецензовано: 10 вересня 2017 р.

Прийнято до друку: 18 вересня 2017 р.

e-mail: atabanova@ukr.net

DOI: 10.25264/2311-5149-2017-6(34)-20-24

Табанова А. І. Міжнародний досвід як методологічна основа досягнення гендерного паритету в Україні / А. І. Табанова // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»: науковий журнал. – Острог: Вид-во НУ«ОА», вересень 2017. – № 6(34). – С. 20–24.

УДК 305:338.2(477)

JEL-класифікація: J 16

**Табанова Анастасія Іванівна,**  
викладач Одеського національного економічного університету

## МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ЯК МЕТОДОЛОГІЧНА ОСНОВА ДОСЯГНЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ В УКРАЇНІ

У статті проаналізовано закордонний досвід із досягнення гендерного паритету, який має особливо велике значення для проблеми участі жінок в соціально-економічному та інституційному житті України. На основі отриманого аналізу запропоновано шляхи використання міжнародного досвіду відповідно до наявної гендерної ситуації нашої країни, надано схему використання окремих методологічних підходів у регулюванні гендерної рівності України в межах економічної, соціальної та інституційної складових.

**Ключові слова:** гендерна політика, гендерна рівність, гендерний паритет, міжнародний досвід.

**Табанова Анастасія Іванівна,**  
преподаватель Одесского национального экономического университета

## МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ КАК МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ДОСТИЖЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТА В УКРАИНЕ

В статье изучен зарубежный опыт достижения гендерного паритета, который имеет особенно большое значение для проблемы участия женщин в социально-экономической и институциональной жизни Украины. На основе полученного анализа предложены пути использования международного опыта в соответствии с существующей гендерной ситуацией в Украине, разработана схема использования отдельных методологических подходов в регулировании гендерного равенства Украины в рамках экономической, социальной и институциональной составляющих.

**Ключевые слова:** гендерная политика, гендерное равенство, гендерный паритет, международный опыт.

**Anastasiia Tabanova,**  
Lecturer, Odessa national economic university

## INTERNATIONAL EXPERIENCE AS A METHODOLOGICAL BASIS FOR ACHIEVING GENDER PARITY IN UKRAINE

The article examines the foreign experience of achieving gender parity, which is especially important in the context of growing women's participation in the socio-economic and institutional life of Ukraine. Based on the obtained analysis, the author proposes the ways of applying international experience considering the existing gender situation in Ukraine and develops a scheme which determines the application of specific methodological approaches while regulating gender equality of Ukraine within the framework of economic, social and institutional components.

**Key words:** gender policy, gender equality, gender parity, international experience.

**Постановка проблеми в загальному вигляді.** Україна, прагнучи вступити до Євросоюзу та досягти гендерного паритету, має ще здійснити дуже широкий спектр змін і перевтілень на цьому шляху. Але це завдання полегшується тим, що ми можемо проаналізувати, оцінити та використати досвід країн, які вже пройшли цей шлях і мають певні досягнення в подоланні гендерного дисбалансу. Розглядаючи попередній досвід інших країн, необхідно розуміти, що немає єдиного «найкращого» способу зміцнити гендерний баланс у суспільстві.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема дослідження гендерного питання займалися такі зарубіжні вчені: Г. Рубін, Е. Гідденс, Дж. Скотт, Дж. Анкер, Т. Верлен, К. Делфі, М. Кімел, Х. Хартман, та українські: О. Грішнова, Г. Герасименко, Т. Журженко, Е. Лібанова, О. Макарова, Т. Марценюк, О. Піжук, Л. Чуйко та інші. Складність і багатогранність досліджуваної проблеми, наявність невирішених питань, об'єктивна необхідність їхнього наукового осмислення визначили мету написання нашої статті.

**Мета статті** – проаналізувати та дослідити закордонний досвід із досягнення гендерного паритету, який має особливо велике значення для проблеми участі жінок у соціально-економічному та інститу-

ційному житті країни, а також запропонувати шляхи використання міжнародного досвіду відповідно до наявної гендерної ситуації.

**Виклад основного матеріалу.** Паритетний парламент Португалії, у роботі якого взяли участь рівна кількість чоловіків і жінок з усіх політичних партій країни, є наочним і переконливим прикладом того, як може виглядати гендерний баланс. У результаті цього в 1994 р. паритет був долучений до порядку денного. Завдяки сесії «Паритетного парламенту», поняття «паритетна демократія» увійшло в лексику португальських лідерів, що визначають громадську думку з політичних питань. «Паритетний парламент» є «розумним» прикладом використання міжпартійного активізму для чинення тиску на самі партії з тим, щоб вони визнали своїх кандидатів-жінок як потенційних парламентарів.

Конституція Португалії ставить за обов'язок для держави вжити заходів для забезпечення рівності між статями, але дорога до паритету довга. Одне із завдань «паритетного парламенту» полягало в тому, щоб показати, як паритет співвідноситься з демократією. Ініціатива виходила від трьох португальських жінок-членів Європейського парламенту. Сто п'ятнадцять політиків-жінок запросили на сесію сто п'ятнадцять колег-чоловіків. Усі учасники одноденної сесії парламенту вже мали досвід роботи на виборних посадах. Під час сесії вони дискутували про природу демократії, ролі жінок у Португалії, громадянство і паритет. Цей захід був широко висвітлений пресою і мав великий резонанс. Незважаючи на відносно невеликі ресурси, було досягнуто значного ефекту. Для широкого загалу медійна привабливість цієї події послужила наочним прикладом того, що таке гендерний баланс. Усі політичні партії були змушені подати збалансовані в гендерному відношенні списки кандидатів на виборах до парламенту. Сьогодні існує приклад того, яким може бути реальний парламентський паритет. Парламенти країн Північної Європи домоглися майже 50%-го представництва [1].

Ще одним дієвим заходом, як показує практика Швеції, Литви, Ісландії, є створення жіночої партії. І навіть якщо партія не проходить до парламенту на виборах, вона створює додаткову увагу до гендерного питання.

Згідно з досвідом Великобританії, щоб досягти успіху в політиці, потрібні гроші, впевненість і культура. Відповідно до вищезгаданого гасла ліберал-демократи зробили такі дії: 1) гроші – запозичивши американську ідею «Цільового фонду материнських грошей» (Mama Cash Trust Fund), який формується з пожертвувань для допомоги жінкам-кандидатам у покритті непомірних витрат на вибори, ліберальні демократи заснували «Цільовий фонд Ненсі Сір» (Nancy Seer Trust Fund) для фінансування додаткових витрат. Таким чином, вирішують проблему нерівності фінансових можливостей чоловіків і жінок-кандидатів. Фонд був створений для того, щоб допомогти покрити витрати із проведення кампаній, здійсненню відряджень і догляду за дітьми та людьми похилого віку, які часто пов'язані з приналежністю до тієї чи іншої статі [2–4]; 2) впевненість – ініціативи містили програму зі спостереження за роботою членів парламенту з тим, щоб можна було тверезо оцінити реальні аспекти політичної культури й ті вимоги, які вона пред'являє. Також проводили спеціальне навчання для жінок, щоб підготувати їх до публічних виступів, участі в кадрових співбесідах, полеміці та дебатів; 3) культура – культуру часто вважають найважчою перешкодою в політиці, оскільки вона здається невидимою. Тут кампанія із досягнення 50%-го співвідношення спрямована на підвищення свідомості, насамперед, місцевого партійного керівництва. Метою є зміна процедури висування кандидатів і сприяння створення баз даних для набору кандидатів-жінок.

На прикладі Франції розглянемо цілісний підхід до вищого державного управління. Ця країна відома тим, що ідея паритету введена в її конституцію, але на цьому вона не зупинилася. Французький уряд прийняв конкретні заходи щодо забезпечення доступу жінок на посади вищого рівня в державному управлінні. Серед них були:

- встановлення мінімального відсотка жінок у складі комісій із проведення професійних конкурсних іспитів;

- висування адміністрацією рівного числа жінок і чоловіків у спільні органи;

- введення прогресивних цільових установок для кожного міністерства і для кожного рівня управління з метою забезпечення збалансованого представництва жінок і чоловіків на керівних посадах [5].

Хоча багато з цих прийомів уже з успіхом використовували в інших місцях, важливість проробленої у Франції роботи полягає в тому, що попередній досвід було розвинено до цілісного аналізу всієї проблеми. Все починається з набору кадрів (освіта та підвищення свідомості), потім розглядають процес висування кандидатів, досліджують службове зростання і перешкоди на його шляху, відстежується прогрес і визначаються цільові установки, враховуючи виявлення управлінського потенціалу. Вивчають також такі питання як неефективність нарад і можливість переходу з однієї спеціальності на іншу «по горизонталі» [6; 7].

Визнанням у світовій практиці методом досягнення гендерної рівності в політичній сфері є гендерне квотування. Прихильниками гендерних квот висувається аргумент, що цей механізм треба розглядати

як тимчасовий, перехідний засіб для підготовки громадської думки щодо усвідомлення необхідності ширшого представництва жінок.

Саме Скандинавські країни мають успішний досвід із упровадження гендерних квот, адже доведеним на практиці є факт, що при 10% представництва можна виносити певні питання на порядок денний, а лише при 40% – можна ці питання приймати та вирішувати [8].

Не одразу ідея запровадження квотування мала позитивне сприйняття громадськості. Їхні противники стверджували, що введення квот призведе до зниження професійного рівня політиків, якість яких буде визначатися не професійністю, а статтю. Однак енергійна роз'яснювальна кампанія з боку жіночого руху сприяла глибшому розумінню масштабів і характеру дискримінації за ознакою статі. Що стосується гендерних квот в обов'язковій формі, то ставлення до них у різних країнах Скандинавії різне. Найбільше поширення вони отримали в Норвегії. Там квоти давно й успішно застосовують політичні партії як під час внутрішньопартійних виборів і призначень, так і під час просування кандидатів до парламенту [9;10].

Широке розповсюдження отримало так зване «м'яке квотування», що передбачає обов'язкову участь у конкурсі на одне місце представників двох статей. У Швеції «м'яке квотування» є обов'язковим у конкурсах на керівні посади не тільки в політичних, а й у бізнесових структурах. Успішне досягнення гендерної рівності у Скандинавських країнах пов'язано з тим, що держави в цих країнах розглядають гендерну проблему як найважливішу проблему всього суспільства.

Розглянемо також аналіз методів досягнення гендерного паритету в соціально-економічній сфері на прикладі розвинених країн ЄС. У Фінляндії важливість співпраці чоловіків і жінок підкреслювалось на всіх рівнях організації ринку праці, оскільки рівні можливості вигідні для всіх. А втім, у профспілках не всі поділяли цю думку. Щоб змусити чоловіків працювати в інтересах гендерного балансу і заручитися підтримкою з боку підприємств, були потрібні відчутні результати. У цілях довести, що рівність є корисною для всіх, соціальні партнери (Організації роботодавців і працівників) здійснили проект із дослідження діяльності десяти компаній, який показав, що забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок покращують робочу атмосферу на підприємстві. Водночас конкурентоспроможність організації також підвищується [11].

У Данії, де рівень участі у профспілках дуже високий, уже давно роблять спроби щодо поліпшення гендерного балансу в керівництві робітничого руху. Важливим заходом було дослідження, проведене Національною конфедерацією професіональних спілок (LO). Його завданням було вивчення гендерної ситуації в країні загалом і на місцях, а також розробка нових способів подолання гендерної нерівності, особливо на рівні керівництва. Мета проекту, запровадженого урядом Данії, «Молода зірка» – стати для жінок трампліном у їхній кар'єрі профспілкового лідера. Завдяки підтримці LO, в його межах пройшли підготовку двадцять п'ять жінок у віці від 25 до 35 років із різних профспілок, переважно з дітьми.

Корисним є приклад Великобританії щодо інформування жінок за допомогою гендерних аудитів. Як ми можемо дізнатися про дотримання зобов'язань щодо гендерного балансу? Жіночі організації особливо добре підходять для виконання цих обов'язків. Вони можуть нагадати іншим організаціям про необхідність виконувати міжнародні та національні зобов'язання. Поточний моніторинг повинен здійснюватися органами державної влади, проте на практиці це відбувається рідко. У деяких країнах жіночі мережі беруть на себе функцію складання для органів державної влади «чорного списку» («Blunder Book») у сфері гендерних відносин. У публікаціях, що відображають гендерну ситуацію, піддають критиці ті сфери суспільного життя, де немає прогресу, і відзначають ті сфери, де складається позитивна ситуація [12].

Особливо наочним є шотландський приклад. Завдяки гендерним аудитам, проведеним у період із 1993 р. по 2000 р., вдалося поліпшити загальні статистичні дані, що відображають стан жінок.

Інтерес, який виявляють всюди у світі до гендерного аудиту, свідчить про те, що цей досвід може бути використаний і в інших місцях. Він був рекомендований Британською радою як інноваційну модель. З огляду на те, що такий аудит проводиться, насамперед, відданими своїй справі добровольцями, його результати завжди легко доступні і можуть слугувати джерелом для проведення кампаній, лобювання, навчання і викладання. Останню версію аудиту можна знайти в Інтернеті.

Як показує досвід інших країн, велике значення відіграють також навчальні програми, посібники, семінари. Ось, наприклад, у Хорватії було розроблено програму «Розсіяти страх влади: навчання лідерським навичкам для жінок у місцевих громадах», яка отримала широку підтримку – фінансування американського посольства, Ради Європи, Європейської комісії, Фонду Фрідріха Еберта, Інформаційного агентства США, Вестмінстерської фундації за демократію та ін.

Особливе місце повинні займати програми заохочення зайнятості та самозайнятості жінок, механізми кредитування жіночого підприємництва, психологічні тренінги з формування адаптивного потенціалу, залучення жінок до різноманітних громадських об'єднань, наприклад:

– Бельгія у 2002 році запровадила систему «часового кредиту», де працівниці та працівники мають право взяти відпустку на 1 рік або перейти на часткову роботу без розірвання трудового контракту та

втрати соціальних виплат. Ця ж система надає можливість перейти на чотириденний робочий тиждень протягом п'яти років;

– в Данії Закон про робочі години надає право працівникам і працівникам вимагати зменшення робочого часу чи можливості для часткової зайнятості без втрати роботи. Така гнучкість надає можливість поєднувати роботу з, наприклад, вихованням дитини, що спонукає 42% працівниць і працівників використовувати саме таку схему;

– Ірландія у 2004 році запровадила День балансу роботи та приватного життя, протягом якого проводять інформаційні заходи для підвищення обізнаності та розробки політики в цій галузі;

– в Нідерландах робочий тиждень складає 36 годин, при цьому працівниця і працівник можуть «зберігати» невитрачені робочі години чи гроші для подальшого використання. Наприклад, у разі необхідності працювати 40 годин на тиждень робітниця може отримати зарплатню як за 36-годинну працю, назбиравши в такий спосіб час на подовжену відпустку;

– Франція у 2000 році запровадила закон, за яким робочий час скорочується з 39 до 35 годин на тиждень. Опитування показали, що 60% людей відзначили покращення якості життя після скорочення робочого часу.

Актуальність таких програм зумовлена тим, що трансформація гендерних бар'єрів реалізації соціального потенціалу на соціально-психологічному рівні пов'язана, насамперед, із жінками та їхніми життєвими стратегіями.

Щодо політики рівної оплати праці, то в Данії вона була розроблена за допомогою діалогу і побудови партнерських відносин із приватним сектором. Із січня 2007 року всі основні підприємства в Данії повинні збирати статистику із оплати праці з гендерної розбивкою.

У Португалії Комісія з питань рівності в галузі праці та зайнятості спільно з іншими організаціями розробила і реалізувала Ініціативу із Переоцінки трудової діяльності для сприяння гендерній рівності в період із 2005 по 2008 рік. Метою проекту була розробка і перевірка методу оцінки роботи, вільного від гендерної упередженості, сконцентрованого на цінності праці та застосовуваного в різних галузях діяльності. У 2008 році було розроблено навчальний довідник про рівну оплату праці чоловіків і жінок.

У Швейцарії було розпочато «Діалог і питань рівної оплати праці», щоб вирішити питання того, що, незважаючи на збільшення частки жіночої робочої сили, розрив в оплаті праці у Швейцарії все ще зберігається [13]. У Німеччині допомога на дітей залежить від заробітку і сприяє збільшенню частки батьків, які йдуть у відпустку по догляду за дитиною. Тут після введення допомоги на дітей на період 14 місяців, два місяці з яких не переходять до іншого з батьків, частка батьків, які взяли відпустку по догляду за дитиною, збільшилася з 3,5% до 16% за два роки. Більше однієї третини батьків, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, беруть більше двох місяців відпустки, зарезервованого для них.

Таким чином, міжнародна громадськість розглядає гендерну проблематику як своєрідний каталізатор розв'язання проблем прав людини і підвищення «індексу людського розвитку». Забезпечення гендерного паритету – довготривалий процес. Він потребує нового мислення, подолання стереотипів, зміни ставлення до жінки, розширення свободи вибору для представників обох статей, формування гендерної культури [14].

Для втілення проаналізованого міжнародного досвіду із забезпечення гендерної рівності в Україні слід додержуватись таких рекомендацій:

1. Забезпечити узгодженість бачення і політики досягнення гендерної рівності зі спільним баченням розвитку країни, а також із заходами державної політики та програмами в масштабах різних секторів і рівнів влади, у такий спосіб спрощуючи реалізацію, а також облік і вимір результатів діяльності.

2. Розглянути можливість ширшого включення гендерних цільових показників у державних і галузевих програмах і стратегічних планах, із метою розвитку гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності.

3. Розглянути можливість розробки щорічної «загальнодержавної» доповіді Парламенту про реалізацію стратегії гендерної рівності.

4. Розширити можливості для всебічного залучення зацікавлених сторін у процес проектування, реалізації та моніторингу політики гендерної рівності, враховуючи центральні органи влади, галузеві міністерства, організації громадянського суспільства, наукове співтовариство, ділові кола.

5. Посилити двоїстий підхід у межах стратегії гендерної рівності шляхом зосередження на окремі заходи з просування гендерної рівності та широкого впровадження гендерних підходів, а також визначенню ясних ролей, повноважень і ліній підзвітності в масштабах державного управління всіх рівнів (рис. 1).

**Висновки.** Отже, розглянувши досвід провідних країн у питанні гендерної рівності та проаналізувавши показники гендерної рівності у світі, можемо стверджувати, що лідерами в галузі політики гендерної рівності є Скандинавські країни, тому вважаємо за доцільне використовувати саме скандинавську мо-



дель, ураховуючи особливості нашої країни. Аналіз міжнародного досвіду у сфері забезпечення гендерного паритету дозволяє нам запропонувати використання окремих методологічних підходів у регулюванні гендерної рівності України в межах економічної, соціальної та інституційної складових.



**Рис. 1. Система регуляторів досягнення гендерного паритету в Україні на прикладі європейських країн**

Джерело: самостійно розроблено автором.

Для досягнення гендерного паритету необхідна подальша наукова розробка проблем гендерної політики, вивчення міжнародного досвіду застосування паритетної демократії, здійснення постійного моніторингу змін у суспільній свідомості і позитивних дій щодо запровадження реальної рівності.

#### Література:

1. Parsons, Wayne. 1995. Public policy. Aldershot, New Hampshire: Edward Elgar.
2. Bacchi, Carol Lee. 1999. Women, policy and politics : the construction of policy problems. London: Sage.
3. Bardach, Eugene. 2000. A practical guide to policy analysis. London: Chatham House.
4. Benokraitis, A. 1997. «Sex discrimination in the 21st century». Subtle sexism. Current practice and prospects for change. London : Sage.
5. Colmou, Anne-Marie. 1999. L'encadrement supérieur de la fonction publique: vers l'égalité entre les hommes et les femmes. Paris : La Documentation Française.
6. Colmou, Anne-Marie. 1999. L'encadrement supérieur de la fonction publique: vers l'égalité entre les hommes et les femmes. Paris : La Documentation Française.
7. Gaspard, Francoise, ed. 1997. Les femmes dans la prise de décision en France et en Europe. Paris : L'Harmattan.
8. Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA). 1998. Women in parliament : beyond numbers. Stockholm : Institute for Democracy and Electoral Assistance.
9. Inter-Parliamentary Union. 1997. Men and women in politics. Democracy still in the making: a world comparative study; Series «Reports and Documents». Geneva : Inter-Parliamentary Union.
10. Inter-Parliamentary Union. 1999. Participation of women in political life : an assessment of developments in national parliaments, political parties, governments and the Inter-Parliamentary Union, five years after the 4th World Conference on Women. Geneva : Inter-Parliamentary Union : No. 35.

11. Mackay, Fiona, and Kate Bilton. 2000. Learning from experience : lessons in mainstreaming equal opportunities, governance of Scotland forum. Edinburgh : University of Edinburgh.
- Engender 2000. Gender audit 2000 : putting Scottish women in the picture. Edinburgh: Engender and Governance of Scotland [Електронний ресурс]: режим доступу <https://www.engender.org.uk>.
- Morgan, Nicole. 1998. The equality game : women in the federal public service (1908-1997). Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women.
12. Acker J. Class, Gender and the Relations of Distribution, Sings 13, 1988.